

P-ISSN: xxxx-xxxx, E-ISSN: xxxx-xxxx

JURAMA, Vol. 1, No. 1, Februari 2024 (12-23)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus

^{1*}Erie Wahyuni Anggreini, ²Rino Dedi Aringga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

eriewahyuni0208@gmail.com^{1*}, rinodediaringga@gmail.com²

Dikirim 10 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research aims to investigate the influence of leadership and work discipline on employee performance at the Tangerang City District Court Class I A Special. By using employee sampling data, 67 data were analyzed. Data testing techniques used include Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Autocorrelation Test, Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Test, Correlation Test, Coefficient of Determination Test as a means of testing and proving hypotheses. The research results show that the leadership variable (X_1) has a significant effect on employee performance (Y), the work discipline variable (X_2) has a significant effect on the employee performance variable (Y). This is proven by the leadership variable (X_1) obtained t_{count} (10.434) > t_{table} (1.669), work discipline variable (X_2) t_{count} (16,156) > t_{table} (1.669). The results of the F_{test} show that $F_{Calculate}$ (138,882) > F_{table} (2,39) while the significance is $0.000 < \alpha$ at a significance level of 0.05, so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the leadership and work discipline variables jointly or simultaneously influence the performance variable. employees positively and significantly. And the results of the multiple linear regression test are $Y = 2,732 + 0,140X_1 + 0,629X_2$, that is, apart from leadership and discipline, the actual employee performance itself is positive at 2,732. The leadership regression coefficient (X_1) is ,.140, meaning that if the value of other independent variables remains constant and leadership (X_1) increases by 1, then employee performance (Y) will increase by 0,140. The regression coefficient for work discipline (X_2) is 0,629, meaning that if the other independent variables remain constant and work discipline (X_2) increases by 1, then employee performance (Y) will increase by 0,629. So it can be concluded that there is a positive and significant influence between the variables of leadership and work discipline on employee performance at the Tangerang City District Court Class I A specifically.

Keyword: Leadership; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus. Dengan menggunakan data sampling karyawan yang dianalisa sebanyak 67 data. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Uji Korelasi, Uji Koefisien Determinasi sebagai sarana untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara maka variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} (10,434) > t_{tabel} (1,669), variabel disiplin kerja (X_2) t_{hitung} (16,156) > t_{tabel} (1,669). Menghasilkan uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} (138,882) > F_{tabel} (2,39) sedangkan signifikansi adalah $0,000 < \alpha$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Serta Hasil uji



regresi linier berganda adalah $Y = 2,732 + 0,140X_1 + 0,629X_2$ yaitu dimana diluar kepemimpinan dan disiplin sebetulnya kinerja karyawan itu sendiri yaitu bernilai positif sebesar 2,732. Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,140 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,140. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,629 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,629. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A khusus.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki kemampuan atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya kemampuan yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya.

Pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hasilnya dapat diukur dengan kinerja yang mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi pegawai lainnya dan pada masyarakat, dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas. Adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan. Saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti merumuskan masalah diantaranya;

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut Sedarmayanti dalam (Soliha, 2022:66) menjelaskan manajemen sumber daya manusia yakni suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses dan upaya yang terlibat didalam merekrut, mengembangkan memotivasi, dan mengevaluasi sumber daya manusia secara keseluruhan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2020:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Lalu menurut Handoko dalam (Larasati, 2018) mengatakan bahwa MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan. Selain itu menurut Simamora dalam (Larasati, 2018) menyampaikan bahwa, manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, dan menurut A.F. Stoner dalam (Larasati, 2018) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi, dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan Sutarto dalam Yurasti (2022:206). Sedangkan menurut Gibson et, al dalam Saputra (2018:31) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Indikator-Indikator Kepemimpinan

- a. Iklim Saling Mempercayai
Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.
- b. Penghargaan terhadap Ide Bawahan
Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa

tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

- c. Memperhitungkan Perasaan Para Bawahan
Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
- d. Perhatian pada Kenyamanan Kerja Bagi Para Bawahan
Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.
- e. Perhatian pada Kesejahteraan Bawahan
Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.
- f. Memperhitungkan Faktor Kepuasan Kerja Para Bawahan dalam Menyelesaikan Tugas-Tugas yang Dipercayakan Padanya
Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugastugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.
- g. Pengakuan atas Status Para Bawahan Secara Tepat dan Profesional
Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status

para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Sedangkan menurut (Zainal & Rivai, 2019) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditentukan”.

Indikator Disiplin

- Kehadiran**
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- Ketaatan pada Peraturan Kerja**
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Ketaatan pada Standar Kerja**
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- Tingkat Kewaspadaan Tinggi**
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- Bekerja Etis**
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis

sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Kinerja

Istilah kinerja (*performance* atau *actual performance*) merupakan prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2021: 77). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Indikator Kinerja Pegawai

- Kualitas Pekerjaan**
Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- Kuantitas Pekerjaan**
Adalah Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- Tanggung Jawab**
Yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan
- Kemampuan Bekerjasama**
Yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi
- Inisiatif**
Yaitu Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target.

$H_0 : \rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus

$H_1 : \rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus

$H_0 : \rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus

$H_2 : \rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh

- disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus
- H0 : $\rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus
- H3 : $\rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode yang juga mendapat sebutan metode kuantitatif karena datanya berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:215) menyatakan bahwa “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Pengadilan Negeri Kota Tangerang yang

berjumlah 200 orang termasuk Aparatur Sipil Negara beserta Honorer.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian”. Karena jumlah Pegawai Pengadilan Negeri Kota Tangerang yang berjumlah 200 orang termasuk Aparatur Sipil Negara beserta Honorer., maka metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan Rumus slovin merupakan salah satu rumus yang dipelajari dalam statistika. Rumus slovin ini diterapkan dalam penentuan banyaknya sampel minimum yang diperlukan dalam suatu penelitian. Namun, dalam menentukan banyaknya sampel yang dibutuhkan perlu adanya penghitungan. Penentuan sampel data tersebut menggunakan rumus slovin dalam penghitungannya.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) menyatakan bahwa “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak, data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) menyatakan bahwa “Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentukpersen”. Berdasarkan dari

pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono

(2018:251) menyatakan bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018:252) menyatakan bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel 1: Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

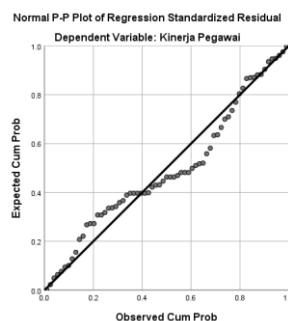
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86783256
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.100
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.150
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,150 oleh karena itu dapat diambil kesimpulan

bahwa data yang dikaji terdistribusi normal. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Normalitas *Probability plot*



Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Gambar 1: Grafik *Probability Plot*

Berdasarkan hasil uji grafik *probability plot* dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal maka dapat dinyatakan

terdistribusi normal. Sehingga syarat normalitas data untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2: Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.620	4.083	2.081
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Berdasarkan Berdasarkan pada hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai R_{square} (koefisien determinasi) sebesar **0,626** maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar **62,6%** sedangkan sisanya sebesar **37,4%** dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.22

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.801	.798	2.982	1.569
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R_{square} (koefisien determinasi) sebesar **0,801** maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin

Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar **80,1%** sedangkan sisanya sebesar **19,9%** dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3: Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.813	.807	2.912	1.737
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Berdasarkan data tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar **0,813** maka ($KD = r^2 \times 100\% = 81,3\%$). Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya

pengaruh kinerja karyawan sebesar **81,3%** dan sisanya **18,7%** dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian.

Uji T (Parsial)

Tabel 4: Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.379	3.122			2.684	.009		
Kepemimpinan	.587	.056	.791		10.434	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Uji hipotesis parsial untuk variabel kepemimpinan hipotesis yang akan diuji dibagian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar **10,434** sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar **1,669**. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang”.

Tabel 5: Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.169	2.280			1.828	.072		
Disiplin Kerja	.759	.047	.895		16.156	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Uji hipotesis parsial untuk variabel disiplin kerja hipotesis yang akan diuji dibagian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang. Dari tabel diatas,

diperoleh nilai t_{hitung} sebesar **16,156** sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar **1,669**. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang”.

Uji F (Simultan)

Tabel 6: Hasil Uji Simultan (Uji F) Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2355.842	2	1177.921	138.882	.000 ^b
Residual	542.815	64	8.481		
Total	2898.657	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(138,882 > 2,39)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

Pembahasan**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan yang diperoleh sebesar 10,434 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,434 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2022:64) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variable kepemimpinan terhadap variable kinerja pegawai. Maka hasil penelitian adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dan mempunyai hubungan yang kuat terhadap antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dan juga sejalan dengan penelitian bahari (2022:19) yang mengatakan hasil dalam penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima. Hasil pengujian data diperoleh dari hasil penelitian nilai t -hitung sebesar 7,536 sedangkan nilai t -tabel sebesar 1,684 hasil ini menunjukkan bahwa nilai (t -hitung $>$ t -tabel), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian maka sangat dibutuhkan peran penting dari kepemimpinan dalam memecahkan masalah yang ada didalam Instansi. Hal ini dibuktikan bahwa pada pernyataan “Pimpinan memprioritaskan perasaan dalam memecahkan masalah” yang ternyata

positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

mendapatkan rata-rata paling kecil sebesar 3,61. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya rasa kepedulian terhadap perasaan bawahan dalam mengambil keputusan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 16,156 dengan nilai sig 0,000 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,156 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan dkk (2022:444) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV Makassar. Dan didukung penelitian yang dilakukan oleh Inzani dan Baharuddin (2023:52) yang mengatakan bahwa diketahui nilai T_{hitung} sebesar $2.476 >$ nilai T_{tabel} 1.99547 dan nilai signifikansi $0.016 < 0.05$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku, diterima.

Berdasarkan penelitian ini disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan adanya pernyataan “Pegawai loyalitas dalam bekerja walaupun tidak mendapatkan gaji lembur” yang mana hanya

mendapatkan rata-rat skor jawaban sebesar 3,58. Loyalitas pegawai juga penting untuk itu perlu adanya pengendalian khusus agar pegawai dapat bekerja secara professional.

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan yang diperoleh sebesar 10,434 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,434 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 16,156 dengan nilai sig 0,000 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,156 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas atau $0,000 > 0,05$. sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima dan H_2 diterima. Dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($138,882 > 2,39$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Rudiansyah (2019:100) yang mengatakan hasil uji variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil uji variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil uji variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2020:110) yang mengatakan Hasil analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk Jakarta nilai korelasi sederhana = 0,857 artinya kepemimpinan dan disiplin memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda didapat $Y = 4.097 + 0,48 X_1 + 0,53 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 72% menunjukkan bahwa

besarnya variabel kepemimpinan dan disiplin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Setelah dilakukan uji signifikan dengan menggunakan “uji t”, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,320 > 2,007$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk Jakarta.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kepemimpinan berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,379 + 0,587 X_1$, nilai koefisien Determinasi sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,434 $> 1,669$. dan didukung dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 4,169 + 0,759 X_2$, nilai koefisien Determinasi sebesar 80,1% sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 16,156 $> 1,669$. dan didukung dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 2.732 + 0,140X_1 + 0,629X_2$, nilai koefisien Determinasi sebesar 81,3% dan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian. Uji hipotesis

diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (**138,882 > 2,39**), hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrionaldy, R. B. (2023). Tipe Kepemimpinan Kepala Desa Yan Teguh Wibowo Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Desa. *Journal of Politic and Government Studies*, 12(1), 532-545.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 102-112.
- Bahari, F. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1).
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444. ISSN: 2597 – 4084.
- Ghozali, Imam, (2019), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (SPSS). Badan Penerbit, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hendrayani, H., & Angraini, H. V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 125-136.
- Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53. ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265.
- Laosoh, L. S., Moonti, U., Sudirman, S., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah. *Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Rachmawati, D. (2022). *The Effect of Leadership on the Performance of Village Apparatus and Community Institutions at the Cibenda Village Office, Ciemas District, Sukabumi Regency*. *Neo Journal of economy and social humanities*, 1(4), 237-241. ISSN: 2828-6480.
- Saputra, H., & Saputra, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang. *Jurnal Iqtisad, Fakultas Syariah IAI Agus Salim Metro Lampung*, 1(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (Edisi 2). Bandung;
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 7). Bagian Penerbitan STIE YPKN. Refika Aditama.
- Soliha, M. D., & Atmaja, H. E. (2022). *Literature Review: Peran Penting Manajemen Sdm Di Dalam Organisasi Di Era Covid-19*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI)*, 5(1), 63-72.

- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif R & D. Cetakan Ke 22 Bandung: Alfabet
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Yuliana, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 59-65. e-ISSN: 2598-5159 p-ISSN: 2598-0742
- Yurasti, Y., & Putri, R. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2), 204-212. ISSN Cetak: 2337-3997 ISSN Online: 2613-9774